

Høringsinnspill til Representantforslag om et helhetlig løft for kvinnehelse og overgangsalderen dokument 8:80:S (2025-2026)

Likestillings- og diskrimineringsombudet (heretter LDO) er til for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, fagforeningsmedlemskap og politisk syn. Vi veileder om lovverket, kontrollerer arbeidsgivers og myndigheters likestillingsarbeid, fører tilsyn med FNs diskrimineringskonvensjoner og er aktive pådrivere for likestilling.

Det er godt dokumentert at vi mangler kunnskap om kvinners helse. Tradisjonelt har både forskning og behandling vært tilpasset mannekroppen, hvilket gjør at vi har store kunnskapshull knyttet til kvinnekroppen. Sviktende kunnskap om kjønnsforskjeller i helse og sykdom kan lede til ulikhet i tjenestetilbud, forsinket diagnose og mangelfull behandling og omsorg. Dette kan igjen resultere i ulik deltakelse i arbeidslivet og i samfunnet ellers. Dette er et likestillingsproblem.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (heretter ARP)¹ for arbeidsgivere pålegger alle norske virksomheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet skal øke bevisstheten om likestilling, slik at personalpolitikken blir bedre tilpasset en mangfoldig arbeidsstyrke. Ombudet har ansvar for veiledning og oppfølging av denne plikten. Vi har tidligere gitt våre innspill² til NOU 2025:5 som ser på kvinners arbeidshelse og mener arbeidet med

¹ LDO sine hjemmesider: Om aktivitets- og redegjørelsesplikten <https://ldo.no/bli-betre-pa-likestilling-og-mangfald/aktivitets-og-redegjorelsesplikt/>

² LDO høringssvar til NOU 2025:5 Kvinners arbeidshelse <https://ldo.no/content/uploads/2025/10/Likestillings-og-diskrimineringsombudets-innspill-til-NOU-2025-5-Kvinnens-arbeidshelse.pdf>

kvinner arbeidshelse kan hektes på aktivitetsplikten sine rammer. Vi ønsker å løfte frem noen av punktene derfra til komiteen:

Til forslag 4 om å initiere et samarbeid med arbeidslivets parter om veiledningsmateriell og anbefalinger om overgangsalderen:

Vi mener det er viktig å spre kunnskap om ARP som verktøy for styrking av kvinners arbeidsmiljø. Dette er løftet frem som et eget tiltak i NOU 2025:5 om kvinners arbeidshelse (tiltak 37). Etter ombudets vurdering inngår det å jobbe for god arbeidshelse for kvinner og menn i arbeidsgivers aktivitetsplikt. Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med ansatte representanter.

Myndighetene bør vurdere om arbeidshelse i et kjønnsperspektiv bør nevnes eksplisitt i ldl §§ 26 og 26a, slik at dette tydeliggjøres for arbeidsgivere. Fra 2027 må britiske virksomheter legge en plan for oppfølging av og rapportering om hvordan virksomheten arbeider med overgangsalderen blant sine ansatte.³ Dette kan være til inspirasjon for arbeidet som nå skal starte her i Norge.

VI støtter veiledningsmateriell i ulike livsfaser slik omtalt i NOU 2025:5 om bla. tilrettelegging for gravide i arbeidslivet og om fertilitetsbehandling (tiltak 32), ammefri fra jobben (tiltak 34) og overgangsalderen på arbeidsplassen (tiltak 35), men det er behov for å se på allerede eksisterende veiledningsmateriell som finnes.

Det finnes gode nasjonale eksempler til etterfølgelse, f.eks. veilederen om overgangsalderen Bergen kommune har utviklet i samarbeid med KLAR-prosjektet ved Universitet i Bergen⁴. Det blir også utviklet en egen ISO-standard til arbeidsgivere om menstruasjon og overgangsalder på arbeidsplassen.⁵ Dette er flere gode kilder til inspirasjon for en nasjonal veileder på hvordan arbeidsgiver kan sikre en god og åpen dialog om akkurat denne livsfasen og hva som skal til for å

³ Menopause Action Plans: [The facts are clear – do not wait to take action](#), Menopause Friendly UK nettside

⁴ Bergen kommune, 2025 [Veileder for ansatte og ledere i forbindelse med overgangsalder](#)

⁵ ISO standard, 2025 ISO/DIS 45010 Occupational health and safety management – [Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guidance](#)

tilrettelegge i periodene for kvinner som opplever moderate til sterke plager ved overgangsalderen.

En undersøkelse gjort av HR-Norge i 2023 viser at 80 prosent av alle kvinner ikke har en åpen dialog med sin arbeidsgiver om sine utfordringer knyttet til kvinnehelse.⁶ Det blir derfor viktig at arbeidsgivere i samarbeid med ansattes representanter er med på å skape en kultur der det å normalisere kvinnehelsetilstander som f.eks. overgangsalderen sammen med andre livsfaser er en naturlig del av hvordan virksomhetene jobber med aktivitets- og redegjørelsesplikten på arbeidsplassen. Dette har vi holdt en rekke kurs og innlegg om for virksomheter det siste året og deler gjerne av våre erfaringer.

Til forslag (7) om å vurdere pilotprosjekter i utvalgte sektorer for å redusere sykefravær knyttet til overgangsalder, og rapportere om resultatene:

LDO ønsker å løfte viktigheten av å styrke det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene med vekt på kvinners arbeidshelse.

LDO støtter dette tiltaket (tiltak 1) i NOU 2025:5 som retter seg mot å styrke det systematiske HMS (helse, miljø og sikkerhet)-arbeidet i virksomhetene, med vekt på kvinners arbeidshelse. Vi mener imidlertid at hvis man ser HMS-arbeidet i sammenheng med arbeidsgivers forpliktelser etter likestillings- og diskrimineringsloven, vil tiltaket bli ytterligere styrket.

I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven (Prop. 63L 2018-2019, s. 82, viser til Ot.prp.nr.77 (2000-2001), kap. 5.6.2.) er kjønnsbasert sykefravær nevnt som et forhold virksomhetene kan velge å rapportere på etter aktivitets- og redegjørelsesplikten. Den typiske kjønnskjeve fordelingen av sykefravær der kvinner har høyere legemeldt sykefravær enn menn kan blant annet handle om at virksomheter ikke i tilstrekkelig grad tar hensyn til kvinners arbeidshelse og kvinnehelse.

Ved for eksempel å iverksette arbeid med overgangsalder og perimenopause i øvrig HMS-arbeid, kan arbeidsgivere bidra til å redusere sykefraværet i denne gruppen. Hvis HMS-arbeidet i større grad samordnes med arbeidet med aktivitets-

⁶ HR Norge sine nettsider <https://www.hrnorge.no/tema/arbeidsgiverforhold/arbeidsmilj%C3%B8-og-sykefrav%C3%A6r/kvinnehelse-p%C3%A5-arbeidsplassen>

og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringslovens § 26, mener vi at effekten av tiltakene på arbeidsplassen blir sterkere.

Med vennlig hilsen

Likestillings- og diskrimineringsombudet